

СОГЛАСОВАНО:

Председателем ПК МБДОУ
Греково-Степановский детский сад

_____ И.А.Гайдамакина
Протокол № 1 от 29.08.2017г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим МБДОУ
Греково-Степановский детский сад

_____ О.И.Сытникова
Приказ № 98 от 29.08.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Греково-Степановский детский сад
общеразвивающего вида

2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Греково-Степановский детский сад общеразвивающего вида (далее – Положение) составлено в соответствии с Федеральным законом №273 – ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» ст. 28 «Компетенция. Права, обязанности и ответственность образовательной организации», со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Собрании депутатов Чертковского района от 28.10.2008 года №283 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям на основании ст. 37 Устава муниципального образования «Чертковский район», «Постановлением администрации Чертковского района от 07.04.2017г. №327 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Чертковского района»

Положение определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Греково-Степановский детский сад общеразвивающего вида, подведомственного Отделу образования Администрации Чертковского района (далее – учреждение, орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Минимальный размер должностного оклада - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе минимальных размеров должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по минимальным размерам должностных окладов, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем.

2.4. Установление минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.4.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-№3

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

| Профессиональная | Наименование должности | Минимальный |
|------------------|------------------------|-------------|
|------------------|------------------------|-------------|

| квалификационная группа | | размер должностного оклада (рублей) |
|--|----------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | помощник воспитателя | 4538 |

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
|---|------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | 7183 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель; | 7900 |

2.4.3. Минимальные размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №6.

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|--|------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень | 4538 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 2-й квалификационный уровень | 5246 |

2.4.4. Минимальные размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №7.

Таблица №4

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: | |
| | 1-й квалификационный разряд | 3730 |
| | 2-й квалификационный разряд | 3947 |

| | | |
|--|-------------------------------|------|
| ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень: | |
| | 4-й квалификационный разряд | 4435 |
| | 5-й квалификационный разряд | 4693 |
| | 2-й квалификационный уровень: | |
| | 7-й квалификационный разряд | 5246 |

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителю выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к минимальным размерам должностных окладов (ставка заработной платы), рассчитываются от минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Примерным положением).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к минимальным размерам должностных окладов (ставка заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным

договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) сверх минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) сверх минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей №5.

Таблица №5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

| №№ п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-----------|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в образовательных учреждениях имеющих классы (группы) с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями | 20 |

| | | |
|--|---|------------------------|
| | <p>здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя</p> <p>педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся (воспитанникам) в таких классах (группах, пунктах)</p> | <p>15</p> <p>до 20</p> |
|--|---|------------------------|

Примечание к таблице №5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №6.

Таблица №6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|---|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |

| | | |
|---|---|----------------|
| 1 | Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения) | до 20 до 15 |
| 2 | Работники учреждений – за ведение делопроизводства | до 20 |
| 3 | Работники учреждений, ответственные за организацию питания | до 15 |
| 4 | Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |
| 5 | Педагогическим работникам за организацию и исполнение работы в качестве уполномоченного по правам ребенка | до 30 |

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории: 10 процентов – в дошкольных образовательных учреждениях.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от минимального размера должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда. Приложение №2 «Положение о распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников МБДОУ Греково-Степановский детский сад» утверждённое приказом от 13.12.2016г. № 126

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с

локальным нормативным актом по оплате труда.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от минимального размера должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.9. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.9.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.9.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов от минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения минимального размера должностного оклада, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из минимального размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление минимальных размеров должностных окладов руководителю:

5.2.1. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

| Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 11877 |

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.5. Руководитель учреждения помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности

работников учреждения согласно таблице №8.

Таблица №8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |

5.6.2. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице №9.

Таблица №9

Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей

| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|-------|--|-------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество групп в дошкольных учреждениях | за 1 группу | 10 |

| | | | |
|----|--|--|-------------------------|
| | | | |
| 3. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: учреждениях дополнительного образования спортивной направленности | за каждого обучающегося | 0,3 0,5 |
| 4. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию | 1 0,5 1 |
| 5. | Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов | за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек | до 20 до 30 до 50 |
| 6. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 8. | Наличие оборудованных и | за каждый вид объектов | до 15 |

| | | | |
|-----|---|-------------------------|----------------------|
| | используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | | |
| 9. | Наличие медицинского кабинета, столовой | за каждую единицу | до 15 |
| 10. | Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 11. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид объектов | до 50 |
| 12. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид объектов | до 20 |
| 13. | Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 14. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных учреждениях помещений для разного вида активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |

| | | | |
|-----|---|--|-------|
| 15. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 16. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием | до 10 |

Примечания к таблице №9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в учреждениях дошкольного и дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Примерного положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице №10.

Таблица №10

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

| № п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в |
|-------|----------------|---|
|-------|----------------|---|

| | | зависимости от суммы баллов | | | |
|----|--|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные, дошкольные образовательные учреждения | свыше 350 | до 350 | до 250 | до 150 |

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Чертковского района, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических

работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России №1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России №1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Отделом образования Администрации Чертковского района, Отделом культуры Администрации Чертковского района, осуществляющим функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений Чертковского района, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учётом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники для которых данное образовательное учреждение

является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Примерным положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждения за счет средств бюджета Чертковского района осуществляется в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета Чертковского района), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета Чертковского района.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением №1 к настоящему положению.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Чертковского района, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Греково-
Степановский детский сад
общеразвивающего вида

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу относятся:
руководитель учреждения;
заведующий хозяйством;
2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Греково-Степановский детский сад
общеразвивающего вида

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников МБДОУ Греково-Степановский детский сад

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, принято на педагогическом совете.
2. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования педагогических работников МБДОУ Греково-Степановский детский сад, осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании условий для успешной реализации образовательной программы ДОУ, достижения оптимального качества образовательных результатов.
3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые ДОУ устанавливает самостоятельно.
4. Конкретный размер стимулирующей части оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа заведующего МБДОУ Греково-Степановский детский сад
5. На основании Положения вводятся следующие стимулирующие выплаты:
 - Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие показатели в работе.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Производятся выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценивать результативность и качество работы.
2. Стимулирующие выплаты работникам производятся по итогам работы при наличии средств.
3. Выплаты работникам за качество и интенсивность выполняемых работ, высокие показатели работы определяет руководитель на основании решения оценочной комиссии ДОУ.
4. Работникам, проработавшим, неполный отчетный период, начисления производятся за фактически отработанное время в данном периоде.

5. Выплаты за качество профессиональной деятельности устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга деятельности сотрудника ДОУ по итогам отчетного периода.
6. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педработников служит оценочный лист.
7. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников. 1 часть оценочного листа заполняется работником самостоятельно, а вторая часть заполняется оценочной комиссией.
8. Для проведения объективной оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника создается оценочная комиссия. Результаты работы оформляются протоколами. Протоколы хранятся в кабинете заведующего. Решения оценочной комиссии принимаются на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Результаты определяются в баллах за каждый показатель результативности педработника за отчетный период. Оценочный лист доводится для ознакомления, под подпись педработнику.

***ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ
размера стимулирующих выплат***

1. При наличии следующих нарушений размер стимулирующих выплат может быть изменен или работник может быть лишен их полностью:
 - нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - грубое нарушение дисциплины;
 - грубое обращение с детьми;
 - обоснованные жалобы родителей;
 - некачественное выполнение работы;
 - невыполнение функциональных обязанностей

Приложение № 1

к ПОЛОЖЕНИЮ

о распределении надбавки за интенсивность
и высокие результаты работы по результатам
оценки труда педагогических работников
МБДОУ Греково-Степановский детский сад
общеразвивающего вида

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности

воспитателя _____
(Фамилия, Имя, Отчество учителя)

_____ (разновозрастная группа)

за _____ (период)

образование _____

стаж педагогической деятельности _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

общее количество воспитанников у воспитателя _____

группа, в которой работает воспитатель _____

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
воспитателя для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Возможное кол-во баллов | Самооценка | Экспертная оценка |
|-------|---|---|--|--------------------------------|------------|-------------------|
| 1. | Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников в группе и создание санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса | -принятие необходимых мер, направленных на соблюдение противопожарной и антитеррористической безопасности | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | -соблюдение требований СанПин (тепловой, световой, питьевой режимы и др.) | | 0-2 | | |
| | | -соблюдение техники безопасности и норм охраны труда на рабочем месте | | 0-2 | | |
| 2. | Сохранение здоровья детей в образовательном учреждении | Уровень заболеваемости воспитанников | До 3х лет -25% и более -с 22 до 25% -22% и менее. С3-х до 7л -20% и более -с 17 до 20% -17% и менее | 0 1 2 0 1 2 | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------|---|--|--|--|--|
| | | - организации работы по профилактике заболеваемости и сохранению здоровья воспитанников (вакцинация, закаливание, корректирующие гимнастики и др.) в течении года | 0-не ведется 1-от случая к случаю 2-работа носит системный характер | 0-2 | | |
| | | организации и проведения мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, турпоходы и т.п.) | Личное участие в организации и проведении (за каждое мероприятие 1б) | 0 1 | | |
| | | -применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | 0-не ведется 1-от случая к случаю 2-работа носит системный характер | 0-2 | | |
| | | -соблюдение режима дня, учебной нагрузки, ростовых показателей (маркировка) | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | | | |
| 3. | Выполнение плана детодней в группе | | <u>До 3-х лет</u> До 40-50% 50-60 % 60-70 % Свыше 70 % <u>Старше 3-х лет</u> До 50-60% 60-70 % 70-80 % Свыше 80 % | 0 1 2 3 0 1 2 3 | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|-------------|--|--|
| 4. | Положительная динамика уровня усвоения воспитанникам и образовательных программ | По результатам диагностики (высокий и средний уровень) | Менее 80 % От 81-90 % От 91-100 % | 0 1 2 | | |
| 5. | Образовательная деятельность | Результативное участие детей в конкурсах - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | Участие/приз 1/1 2/2 3/3 4/4 | 0-10/10 | | |
| 6. | Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной, лично-ориентированной среды в группе (кабинете), на прогулочной площадке в соответствии с возрастными особенностями детей | Сохранность и поддержание эстетического вида (отражение сезонности, изучаемой темы и календарных дат и т.д.) | Групповое помещение (кабинет) 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | | Участок для прогулки 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | Творческая позиция в преобразовании среды в развитии ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания) | Групповое помещение (кабинет) 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|----|---------------------------|--|--|-----|--|--|
| | | | критериям | | | |
| | | | Участок для прогулки 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| 7. | Методическая деятельность | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах : - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне | Личное участие в организации и проведении | 0-3 | | |
| | | Повышение квалификации (курсы, стажировки, семинары, тренинги, авторские школы) | Пройденные по инициативе педагога, в том числе, за свои средства 0- не прошли 1- за счет учреждения 2- по инициативе педагога | 0-2 | | |
| | | Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется с презентацией | 0-2 | | |
| | | Портфолио педагога | 0-неудовлетворительный уровень; | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|----|----------------------|---|---|-----|--|--|
| | | | 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | | | |
| | | Наличие публикаций в периодических изданиях, газетах, журналах и т. д: - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | 1 2 3 4 | 0-4 | | |
| | | Наличие размещенных материалов на сайте ДОУ. | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется с презентацией | 0-2 | | |
| | | Система планирования работы на основе рекомендаций ФГТ | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | Взаимодействие с педагогами ДОУ в процессе организации и осуществления воспитательно-образовательного процесса | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные взаимодействия; 2-систематическое взаимодействие; | 0-2 | | |
| 8. | Ведение документации | Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.) | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| 9. | Организация | Работа с детьми ЗПР, | ведется | 0-1 | | |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|-----|--|--|
| | воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | аутизмом и др. | За каждого ребенка дополнительно 1б. | | | |
| 10. | Инновационная образовательная деятельность; использование в работе информационных технологий | Участие и результативность работы экспериментальных программ, площадок, участие в инновационных проектах - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | Непосредственная подготовка и личное участие 1 2 3 4 | 0-4 | | |
| | | Создание авторских разработок | | 0-2 | | |
| | | Применение инновационных методов оценивания достижений воспитанников (портфолио, мониторинг и др). | Непосредственная подготовка и личное участие | 0-2 | | |
| 11. | Организация студийно кружковой работы | Руководство, кружком, студией, секциями (распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий) | 0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие | 0-2 | | |
| | | Доля воспитанников охваченных студийно-кружковой работой | % соотношения охвата детей к списочному составу От 51-60%-1 От 61-80%-2 От 81- 100 %-3 | 0-3 | | |
| 12. | Работа с молодыми специалистами | Наставничество | За каждого молодого специалиста 1б. | 1 | | |
| 13. | Взаимодействие с семьей и социумом | Своевременное внесение родителями воспитанников оплаты за содержание в ДОУ | 100 % 93-99 % | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|-----|--|--|
| | | Обеспечение посещаемости родительских собраний и других мероприятий | 100 % 75-99 % | 0-2 | | |
| | | Систематическая смена наглядности, информативность и актуальность стендов, газет и памяток. | 0- неудовлетворительный уровень; 1-имеется системность | 0-2 | | |
| | | Взаимодействие со школой по вопросу преемственности | 0- неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные взаимодействия; 2- систематическое взаимодействие; | 0-2 | | |
| | | Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры | по 1 за каждое мероприятие | 0-3 | | |
| | | Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей | по 1 за каждое мероприятие | 0-3 | | |
| 14. | Взаимозаменяемость друг друга в связи с производственной необходимостью | Педагогический состав | | 0-2 | | |
| | | Другой персонал | | 0-2 | | |
| 15. | Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Не соблюдение правил внутреннего распорядка (опоздания, замечания и др.) | -за каждое | -2 | | |
| | | Жестокое обращение и травматизм воспитанников во время образовательного процесса | -за каждое | -2 | | |
| | | Обоснованные обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций | -за каждое | -2 | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------|-----|--|--|
| | | и уровень решения конфликтных ситуаций | | | | |
| | | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима | -за каждое | -2 | | |
| | | Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) | -за каждое | -2 | | |
| | | Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДОУ и на других уровнях. | -за каждое | -2 | | |
| | | Максимальное количество баллов: | | 100 | | |

Председатель комиссии:

Секретарь:

Члены комиссии:

С экспертной оценкой ознакомлена: _____ (_____)

Критерии оценки деятельности музыкального руководителя

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Возможное кол-во баллов | Само оценка | Экспертная оценка |
|-------|---|---|--|-------------------------|-------------|-------------------|
| 1. | Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников в музыкальном зале и создание санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса | -принятие необходимых мер, направленных на соблюдение противопожарной и антитеррористической безопасности | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | -соблюдение требований СанПин (тепловой, световой режимы и др.) | | 0-2 | | |
| | | -соблюдение техники безопасности и норм охраны труда на рабочем месте | | 0-2 | | |
| 2. | Сохранение | организации и | Личное участие | 0 | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|-------------|--|--|
| | здоровья детей в образовательном учреждении | проведения мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, турпоходы и т.п.) | в организации и проведении (за каждое мероприятие 1б) | 1 | | |
| | | -применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | 0-не ведется 1-от случая к случаю 2-работа носит системный характер | 0-2 | | |
| | | -соблюдение режима дня, учебной нагрузки | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| 3. | Образовательная деятельность | Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательных программ и развития интегративных качеств ООП (по результатам диагностики) | Менее 80 % От 81-90 % От 91-100 % | 0 1 2 | | |
| | | Результативное участие детей в конкурсах - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | Участие/приз 1/1 2/2 3/3 4/4 | 10/10 | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|-----|--|--|
| 4. | Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной, личностно-ориентированной среды в кабинете, музыкальном зале, групповых помещениях и прочее. | Сохранность и поддержание эстетического вида | Музыкальный зал 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | | Групповые помещения 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | | Кабинет 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | Творческая позиция в преобразовании среды в развитии ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания) | Музыкальный зал 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | | Групповые помещения 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---------------------------|--|---|-----|--|--|
| | | | соответствует критериям | | | |
| | | | Кабинет 0-неудовлетворительный уровень; 1-частично соответствует критериям; 2-полностью соответствует критериям | 0-2 | | |
| 5. | Методическая деятельность | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах : - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне | Личное участие в организации и проведении 1 2 3 | 0-3 | | |
| | | Повышение квалификации (курсы, стажировки, семинары, тренинги, авторские школы) | Пройденные по инициативе педагога, в том числе, за свои средства 0- не прошли 1- за счет учреждения 2- инициатива педагога | 0-2 | | |
| | | Наличие плана по самообразованию с презентацией результатов | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется с презентацией | 0-2 | | |
| | | Портфолио педагога | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | Наличие публикаций в периодических изданиях, | | 0-4 | | |

| | | | | | | |
|----|----------------------------|--|--|-----|--|--|
| | | газетах, журналах и т. д: - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | 1 2 3 4 | | | |
| | | Наличие размещенных материалов на сайте ДОУ. | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется с презентацией | 0-2 | | |
| | | Система планирования работы на основе рекомендаций ФГТ | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | Взаимодействие с педагогами ДОУ в процессе организации и осуществления воспитательно-образовательного процесса | 0 1 2 | 0-2 | | |
| | | Применение информационно-коммуникативных технологий в профессиональной деятельности | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется с презентацией | 0-2 | | |
| 6. | Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, перспективные планы праздников, развлечений, консультаций для родителей, воспитателей, результаты мониторинга и т.п.) | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | 0-2 | | |
| | | Своевременное предоставление выступлений, | 0-неудовлетворительный уровень; | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|-----|--|---|--|-----|--|--|
| | | докладов, выполнение поручений и др. | 1-имеются однократные замечания; 2-нет замечаний | | | |
| 7. | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми ЗПР, аутизмом и др. | ведется За каждого ребенка дополнительно 1б | 0-1 | | |
| 8. | Инновационная образовательная деятельность; использование в работе информационных технологий | Участие и результативность работы экспериментальных программ, площадок, участие в инновационных проектах - внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональному уровне -на федеральном уровне | Непосредственная подготовка и личное участие 1 2 3 4 | 0-4 | | |
| | | Создание авторских разработок | | 0-2 | | |
| 9. | Организация студийно кружковой работы | Руководство кружком, студией (распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий) | 0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие | 0-2 | | |
| | | Работа с одаренными детьми (план работы, план консультаций для родителей, воспитателей, результаты мониторинга и т. п.) | 0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие | 0-2 | | |
| 10. | Работа с молодыми специалистами | Наставничество | За каждого молодого специалиста 1б. | 1 | | |
| 11 | Взаимодействие с семьей и социумом | Участие и организация родительских собраний и других мероприятий | 0-не имеется 1-имеется 2-имеется в системе | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|-----|--|--|
| | | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | Имеются | -2 | | |
| | | Систематическая смена наглядности, информативность и актуальность стендов, газет и памяток. | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеется 1- системность | 0-2 | | |
| | | Взаимодействие со школой по вопросу преемственности и другими учреждениями | 0-неудовлетворительный уровень; 1-имеются однократные взаимодействия; 2-систематическое взаимодействие; | 0-2 | | |
| | | Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры | по 1 за каждое мероприятие | 0-3 | | |
| | | Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей | по 1 за каждое мероприятие | 0-3 | | |
| 12. | Использование ИКТ в образовательном процессе | Использование ИКТ в образовательном процессе (справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов) | 0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие | 0-2 | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|-----|--|--|
| | | Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения (Ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет) | 0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие | 0-2 | | |
| 13. | Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Не соблюдение правил внутреннего распорядка (опоздания, замечания и др.) | -за каждое | -2 | | |
| | | Жестокое обращение и травматизм воспитанников во время образовательного процесса | -за каждое | -2 | | |
| | | Максимальное количество баллов | | 100 | | |

Председатель комиссии: _____

Секретарь:

Члены комиссии:

С экспертной оценкой ознакомлена: _____ (_____)